

PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM JASA TIRTA 1 WILAYAH SUB II/I

Muhammad Agus Pambudi

Universitas Islam Kediri

Email : aguspambudimuhammad@gmail.com

Lina Saptaria

Universitas Islam Kediri

Email : linauniskakediri@gmail.com

Agung Pambudi Mahaputra

Email : agungprambudi@uniska-kediri.ac.id

Universitas Islam Kediri

Abstract

This study aims to determine the significance of the effect of compensation, work experience and work environment on employee performance at Perum Jasa Tirta 1 Region Sub II/I. This research is a quantitative study using multiple regression analysis. The sample was selected using the saturated sample technique, 67 employees were obtained as the sample in this study. Data were obtained from 3 questionnaires with a Likert scale of 1-5 which were used to measure each research variable. The research results explain that the variables of compensation, work experience and work environment each have a significant positive effect on the dependent variable, namely employee performance. Perum Jasa Tirta 1 Region Sub II/I must further improve these variables to support employee performance.

Keywords: *Compensation, work environment, work experience, performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, diperoleh 67 orang pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini. Data diperoleh dari kuesioner sebanyak 3 kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Hasil Penelitian menjelaskan bahwa variable kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan. Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I harus lebih meningkatkan variable-variabel tersebut untuk menunjang kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja, Lingkungan kerja, Pengalaman kerja,*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia yang unggul adalah aset berharga yang

dimiliki oleh suatu perusahaan. Berbagai perusahaan, lembaga dan instansi berusaha berlomba-lomba meningkatkan kualitas kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing – masing dengan tujuan mencapai kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Aznul, 2017:1). Sumber daya manusia salah satunya merupakan karyawan di perusahaan yang harus selalu berperan aktif dalam semua kegiatan dalam organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu untuk terwujudnya tujuan yang ada di dalam perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan. Maka untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas tersebut maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Selain faktor kompensasi, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja pada sebuah perusahaan. Husaini (2011:489) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemo (2002:25) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui ikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai kebutuhan para karyawan. Begitu pula dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan. Setiap perusahaan pasti akan menciptakan lingkungan kerja yang bertujuan untuk membuat karyawan menjadi lebih giat dan nyaman dalam bekerja di

suatu perusahaan tersebut. Lingkungan kerja mensertakan pelayanan yang diberikan oleh karyawan kerja di sekitarnya dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus memberikan pelayanan yang baik sehingga akan menghasilkan kepuasan dari para karyawan. Dengan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan pun akan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Perum Jasa Tirta merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bertugas untuk menyelenggarakan pemanfaatan umum atas air dan sumber-sumber air yang bermutu dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak, serta melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diberikan oleh pemerintah dalam pengelolaan wilayah daerah aliran sungai. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Perum Jasa Tirta maka akan sangat diperlukan sumberdaya manusia khususnya tenaga teknis lapangan yang mendukung dalam kegiatan pembenahan daerah aliran sungai untuk menghindari banjir. Selain itu upaya untuk mendukung kinerja agar karyawan mampu bekerja maksimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan perlu memberikan insentif sebagai kompensasi kepada tenaga teknis lapangan. Selain pemberian kompensasi, yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja sebagai suatu proses pembelajaran dan pengembangan potensi, baik dari pendidikan formal maupun non formal, atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang mampu membawa seseorang kepada kualitas dan tingkah laku yang lebih tinggi. Selain dua faktor di atas, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut Perum Jasa Tirta I yang terkhusus dalam penelitian ini yaitu wilayah sub II/I yaitu daerah Mojokerto, Kediri dan Bening perlu meningkatkan peran serta keberadaannya sehingga harapan tersebut dapat terwujud. Sebagaimana peran Perum Jasa Tirta I sebagai lembaga khusus yang menangani permasalahan di daerah aliran sungai maka akan terus berupaya dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas maka diperlukan adanya program kompensasi yang baik serta didukung dengan pengalaman kerja yang lama dan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh tambahan bukti empiris atas studi terdahulu yang menguji pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh apa tidak terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta I

Wilayah Sub II/I. Terkait banyaknya topik yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, yaitu Salma Eka (2019) yang mengambil lokasi penelitian di PT. Bank BPR Kediri, serta Pitriyani dan Abdul Halim (2020) yang melakukan penelitian di PT. Pegadaian Persero Cabang Rantaurapat. Penelitian ini mereplikasi dari penelitian diatas. Penelitian ini terdapat beberapa perbedaan, diantaranya bahwa penelitian ini tidak menggunakan variabel latar belakang pendidikan. Penelitian ini juga berbeda dalam lokasi penelitiannya. Penelitian sebelumnya berada pada PT. Bank BPR Kediri dan PT. Pegadaian Persero Cabang Rantaurapat, sedangkan penelitian ini berada pada Perum Jasa Tirta I yang meliputi wilayah sub II/I yaitu Mojokerto, Kediri dan Bening Jawa Timur. Oleh karena itu maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I”.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengajukan perumusan masalah sebagai berikut Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PJT 1?, apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PJT 1?, apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PJT 1?, apakah kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Martoyo (2007:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”. Anthony dan Govindarajan (2005:249) mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai.

Ardana *et al.* (2012:153) menyatakan kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:189) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat

memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif, sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dari beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan para ahli diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan membuat karyawan semakin terlatih dan terampil dalam melakukan berbagai jenis tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan ketrampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastro hadi wiryo dalam Ahmad Nur 2012 : 5).

Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (KBBI, 2008). Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman dalam sebuah pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Wirawan, 2017). Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki

pengalaman. Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu (Marihhot, 2002).

Menurut Sulaeman (2014:97) pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi.

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan, serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

Lingkungan Kerja

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Nitisemito (2002:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada ditempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Dengan demikian, produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Hasibuan (2010:79) lingkungan kerja adalah tempat dimanakaryawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sedangkan Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan- perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Simpulan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas yaitu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimana seorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik yang bisa berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan sosial yang terjalin dengan sesama pegawai maupun atasan memiliki pengaruh terhadap kenyamanan kerja seorang pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada kedisiplinan dirinya.

Kinerja Karyawan

Menurut Bernadian dan russel (1998), kinerja dapat didefinisikan sebagai *Performance is defined as the record of outcomes produced on a spesified job function or activity during a time period* yaitu kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Menurut Ilgen dan Schneider dalam William (2002). *Performance is what the person or system does* yaitu kinerja adalah adalah apa yang orang atau sistem kerjakan.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2001 :67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknyapekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Jadi berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan itu merupakan hasil Seorang karyawan akan menunjukkan karakteristik-karakteristik tertentu dalam kaitannya dengan hasil kerja mereka. Mereka yang memiliki kinerja tinggi, memiliki karakteristik yang berbeda dengan karyawan yang berkinerja rendah, begitu juga sebaliknya. Berikut ini karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2014 : 68) sebagai berikut : memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Terdapat tempat jenis indikator dalam penilaian kinerja karyawan yaitu Kemampuan (*ability*), merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, loyalitas (*loyalty*), merupakan suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan, kejujuran (*honesty*) atau transparansi, merupakan suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kreativitas (*creativity*), merupakan kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub II/I. Dimana data yang diperoleh adalah data primer yang diperoleh langsung dari perusahaan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub II/I. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di Perum Jasa Tirta I Wilayah SubII/I yang meliputi wilayah Mojokerto, Kediri dan Bening. Pemilihan lokasi ini didasarkan karena adanya informasi yang didapat sehingga Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub II/I menarik untuk dijadikan penelitian serta adanya kondisi perusahaan yang mengalami problem tentang kompensasi, pengalaman kerjadan lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut maka peneliti ingin mengetahui adakah pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian

ini sejumlah 67 orang karyawan di Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub II/I. Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dari kuesioner, kemudian diolah menjadi data sekunder dengan melalui alat estimasi yaitu Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi yang dapat dikatakan normal. Pada dasarnya normalitas dapat diketahui melalui penyebaran data pada sumbu diagonal yang berada pada grafik atau dari residual. Ada beberapa kriteria tentang data normal dan data tidak normal (Ghozali:2011).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kom	Pk	Lk	Kk
N		67	67	67	67
Normal Parameters ^a	Mean	21.4400	17.7200	33.7600	22.4300
	Std. Deviation	2.80000	2.59037	3.60879	3.40231
Most Extreme Differences	Absolute	.288	.169	.127	.198
	Positive	.288	.151	.127	.196
	Negative	-.178	-.169	-.102	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.441	.847	.636	.786
Asymp. Sig. (2-tailed)		.431	.470	.814	.532

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai variabel kompensasi 0,431, pengalaman kerja 0,470, lingkungan kerja 0,814 dan kinerja karyawan 0,532 bernilai lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.218	6.651		3.341	.003		
X1	-.025	.241	-.019	-.102	.920	.992	1.008
X2	.681	.260	.489	2.617	.016	.992	1.008

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi di antara variabelindependen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai $VIF \leq 10$ berarti tidak terdapat multikolinieritas.

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika $VIF \leq 10$ dan *Tolerance Value* $\geq 0,10$. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $VIF \leq (1,008; 1,008)$ serta *Tolerance* $\geq (0,992; 0,992)$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji *Gletser Test* digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. *Gletser* menyarankan untuk meregresikan nilai varaibel bebas terhadap *absolute residual*. Berdasarkan hasil penelitian, maka hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan dalam tabel-tabel sebagai berikut :

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.117	5.807		5.703	.000
X1	.030	.269	.023	.112	.912
X2	.048	.320	.031	.216	.484
X3	.052	.378	.044	.265	.491

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 4.12 tersebut nampak bahwa variabel bebas menunjukkan yang tidak signifikan ($p\text{-value} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan. Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual data yang ada, karena model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan tiga variabel yaitu kompensasi (X1), pengalaman kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Model regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara

simultan dan parsial. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS for windows versi 23 diperoleh Tabel analisis regresi sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.890	10.291		1.073	.000
X1	.682	.237	.433	2.862	.008
X2	.429	.145	.344	2.271	.031
X3	.520	.213	.467	2.865	.042

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 10,890, berdasarkan hasil pengujian diatas juga diperoleh koefisien untuk kompensasi (X1) sebesar 0,682 dengan t hitung sebesar 1,6679 dengan signifikansi $0,008 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien untuk variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,429 dengan t hitung 1,6679 dan signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,520 dengan t hitung 1,6679 dan signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 3 dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan bentuk regresi yang terbentuk yaitu sebagai berikut :

$$Y = 10,890 + 0,682 X1 + 0,429 X2 + 0,520 X3$$

Model regresi tersebut berarti bahwa : Jika kompensasi dan pengalaman kerja sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan akan menjadi sebesar 10,890. Jika terjadi peningkatan sebesar satu satuan kompensasi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,682 dengan asumsi bahwa pengalaman kerja dianggap tetap (konstan). Jika terjadi peningkatan sebesar satu satuan pengalaman kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,429 dengan asumsi bahwa kompensasi dianggap tetap (konstan). Jika terjadi peningkatan sebesar satu satuan

lingkungan kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,520 dengan asumsi bahwa kompensasi dianggap tetap (konstan).

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada Perum JasaTirta 1 Wilayah Sub II/I yang berjumlah 67 responden tentang pengaruh kompensasi yang memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I, dibantu dengan hasil regresi analisis berganda dengan SPSS 23 menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 9,299 dengan signifikansi 0,001. Hal tersebut terjadi karena harga signifikansi kurang dari 0,05. Besarnya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui dari nilai R^2 . Berdasarkan perhitungan nilai R^2 sebesar 0,498. Artinya bahwa peningkatan kinerja karyawan Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I dipengaruhi oleh kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja sebesar 49,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I mampu meningkatkan kinerja karyawan akibat adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dan lingkungan kerja yang mendukung yang dapat menunjang dalam peningkatan produktivitas perusahaan di Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I. Hal ini didukung dengan penelitian Nasrula Kaiyela (2019) dan Kamita septi (2019).

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh nilai t hitung pengalaman kerja sebesar 2,271 dengan nilai signifikansi 0,031. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H_2 diterima artinya ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena pengalaman kerja mampu meningkatkan kinerja akibat adanya ilmu yang sudah dimiliki oleh para karyawan. Sehingga karyawan menjadi lebih ahli dalam peningkatan produktivitas perusahaan atau menunjang kinerja mereka sendiri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Poppy Vera (2015) dan Fitriyani, Abdul Halim (2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh nilai t hitung pengalaman kerja sebesar 2,865 dengan nilai signifikansi 0,042. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H_3 diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja akibat adanya rasa aman dan nyaman dan karyawan menjadi lebih terfasilitasi. Sehingga karyawan menjadi lebih produktif dalam menunjang kinerja mereka sendiri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Salma Eka (2019) dan Bambang, Choiriyah (2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian dipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kompensasi yang diterapkan di Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan produktifitas karyawan. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan di PerumJasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menunjang produktifitas kinerja para karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh Perum Jasa Tirta1 Wilayah Sub II/I terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan produktifitas kinerja para karyawan.

SARAN

Disarankan untuk perusahaan benar-benar memberikan kompensasi, karena dalam hasil

penyebaran kuesioner menunjukkan beberapa orang kurang menikmati kompensasi yang diberikan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang baik hal ini akan semakin mendorong karyawan untuk lebih produktif untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dan terciptanya kinerja karyawan yang lebih tinggi. *Trust* yang diberikan kepada atasan terhadap para karyawan, akan memberikan rasa aman dan akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik untuk menunjang kinerja para karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, terdapat beberapa responden yang kurang memiliki pengalaman kerja, dalam hal ini adalah seluruh karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub II/I, peneliti menyarankan bahwa perusahaan harus lebih memperkuat komitmen organisasi yang lebih berfokus pada karyawan, mulai dari penyediaan fasilitas, hingga kualitas karyawan pada saat *recruitmen* atau dengan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Selain itu peneliti diharapkan untuk lebih jeli dalam melihat fenomena yang terjadi dalam setiap penelitian yang dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Anthony, R., Vijay Govindrajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi 11 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta
- Ardana et al, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit PT.Graha Ilmu.
- Ardika Sulaeman. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, *Trikonomika* Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ISSN 23557737 (online).
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara
- Bernardin, H. John, Joyce E.A. Russel. 1998. *Human Resource Management: an Experiential Approach*, Mc Graw-Hill Co, Singapore.
- Bulo, William. 2002. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Tinggi Terhadap Kecerdasan Emosional*. Skripsi. FE UGM. Yogyakarta.

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan,. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* Jakarta: Balai Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko.T. hani.2010. *Manajemen Personalia dan Sumber DayaManusia*, Yogyakarta: BPEE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke enam belas*.Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Martoyo,Susilo. (2007). *Manajemen Sumber DayA Manusia*, Edisi5,Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Samosir, Azrul Anhar.2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan*.Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Schultz, G. S et all. 2006. *Wound Bed Preparation: A Systematic Approach To Wound Management. Wound repair and regeneration, 11(s1), S1-S28*. Italy: Wound Union of Healing Societies.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas- Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama. Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga.Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.2016. *Memahami Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce
Vol.1, No.4 Desember 2022
e-ISSN: 2962-0821; p-ISSN: 2964-5298, Hal 99-115

Zainal, Veithzal Rivai, dkk.2014. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.